

FO

Force Ouvrière
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir

Paris, le 25 janvier 2021

Compte-rendu CTU Plénier du 21 janvier 2021 **QUE FAUT-IL EN RETENIR ?**

1-POINT D'INFORMATION SUR LE BILAN DE LA CREATION DE LA DIMOA

Le Directeur de la DIMOA, ainsi que son adjoint, sont intervenus pour présenter un premier bilan de la création de cette direction après 15 mois d'exercice, et tenter d'apporter des réponses aux différentes questions que nous avons soulevées.

A l'issue de cette présentation nous avons réitéré les questionnements contenus dans notre déclaration préalable, en dénonçant le caractère « lénifiant » de ce bilan du type « **tout va très bien Madame la Marquise** ».

En particulier concernant les agents ayant refusé leur pré-positionnement, le document indique que seul un agent s'est trouvé dans cette situation. Les éléments dont nous disposons montrent que ce chiffre est sous-évalué, puisque nous avons identifié au moins 3 agents ayant manifesté leur refus d'intégrer la DIMOA dont deux ont effectivement quitté la DIMOA en 2020. Nous avons par ailleurs rappelé que le nombre élevé de mobilités sortantes (**26 sur 130**) ne semblait pas révélateur d'une structure où il fait bon rester.

Concernant l'articulation entre la DIMOA et les DT, le Directeur a admis que l'organisation mise en place en 2019 avait montré des lacunes et qu'il travaillait, en liaison avec les DT, en vue d'améliorer la situation. En particulier, sur la prise en compte de l'exploitation au stade de la conception et de la réalisation, il a insisté sur la nécessité de dialoguer très en amont avec le futur exploitant, et de prendre en compte ses remarques, dans le respect du programme et du coût d'objectif.

Nous l'avons ensuite alerté sur les trop nombreux cafouillages au niveau de la gestion RH de proximité en citant l'exemple d'un agent qui avait rencontré les pires difficultés pour faire valider une simple demande de récupération sur crédit débit, sujet sur lequel nous avons dû intervenir jusqu'au niveau du DRHM pour obtenir gain de cause !!!

Le directeur s'est montré attentif à ce type de situation sans vraiment être en mesure de proposer de réelles pistes d'amélioration, la DIMOA ne disposant d'aucun service support particulièrement en matière de RH, et n'étant par conséquent pas structurellement armée pour gérer ce type de problème.

Concernant les surcharges de travail auxquelles sont soumis les agents, il n'a pas contesté notre propos. Il a indiqué que cette situation résultait de l'augmentation sans précédent des budgets alloués à VNF (**notamment dans le cadre du plan de relance**). Il a ajouté qu'il n'attendait pas de renforcement significatif de la DIMOA au titre du dialogue de gestion 2021 eu égard au contexte de tension sur les ETP qui préside à son élaboration et que par conséquent la seule solution pour sortir de cette impasse consistait à intensifier plus encore l'externalisation de l'ensemble des missions (Maîtrise d'œuvre et Maîtrise d'Ouvrage).

FORCE OUVRIERE s'est par ailleurs inquiété des situations observées dans certaines DT ou sous couvert de spécialisation, les interventions au-delà du périmètre de la DT donc de l'UO tendaient à se développer. **FORCE OUVRIERE** a rappelé qu'en 2019, il avait été indiqué aux agents que ces situations seraient rares et sur la base du volontariat.

Le directeur a contesté avoir dit que ces situations resteraient exceptionnelles, mais il a confirmé que les missions en dehors du périmètre de l'UO resteraient soumises au volontariat des personnels. Les personnels concernés apprécieront d'autant que la notion de « volontariat » peut revêtir des formes très diverses à VNF !

Enfin, **FORCE OUVRIERE** a signalé les difficultés rencontrées dans les instances locales, notamment les CHSCT pour évoquer les situations de travail des personnels de la DIMOA, les responsables de cette direction n'étant ni membres ni invités à ces comités. Le Directeur a convenu qu'il fallait corriger cette situation et a donné son accord pour que les responsables de la DIMOA (**niveau UO ou Direction suivant la nature du sujet**) soient associés aux travaux de ces comités.

2-POINT D'INFORMATION SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI

Au-delà de la présentation purement factuelle des chiffres, le Président est revenu sur les questions soulevées dans notre déclaration.

Concernant le dialogue de gestion, alors que les impacts sur les DT commencent à fuir, il a tenu à réaffirmer qu'il n'était pas finalisé à ce jour, et que les notifications de plafond d'emploi n'avaient pas formellement été envoyées. Il a par ailleurs confirmé les propos du DG sur le nécessaire abandon des missions induit par la très forte reprise d'emploi au titre de 2021 (**-99 ETP**), et que ces adaptations apparaîtraient dans le dialogue de gestion qui sera présenté aux OS début mars.

En marge de ce débat, il a par ailleurs confirmé que le COP serait présenté aux délégués syndicaux le 3 février prochain.

Le Président a par ailleurs souligné que les baisses du plafond d'emploi rendaient très difficile l'application de l'accord sur la répartition des personnels publics et privé au sein de l'établissement et que par ailleurs cet accord venait à expiration le 31 décembre 2021. La question d'une renégociation de cet accord est désormais posée, sans qu'il donne plus d'indication à ce stade sur les contours d'un futur accord.

3-POINT D'INFORMATION SUR LE BILAN DE L'ACTIVITE DES COMMISSIONS DE SUIVI DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Le Président indique que deux commissions se sont réunies en 2020 : celle de la DTRS pour un dossier et celle de la DTS pour 3 dossiers. Il n'a pas eu à ce jour de commission nationale.

FORCE OUVRIERE est intervenu pour signaler que sur la DTBS, la commission s'était réunie pour examiner une situation individuelle. **FORCE OUVRIERE** a ensuite interrogé le président sur le nombre faible de dossier et de commission qui se sont réunies. Le président explique d'une part que la crise sanitaire a entraîné un ralentissement du rythme des réorganisations et que celles qui ont été engagées n'ont peut-être pas eu d'impact financier. Il a par ailleurs ajouté que dans certaines DT, les discussions avec les représentants du personnel ont pu permettre de trouver des solutions sans qu'il soit besoin de saisir cette commission.

4-Questions diverses

En marge du CTU Plénier et au vu de l'annulation du prochain CTU Public prévu le 28 janvier, **FORCE OUVRIERE** est intervenu s'étonner de la signature de l'instruction relative à la gestion des CDD publics qui n'a pas fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel dans cette instance.

Le président a indiqué qu'il s'agissait d'une simple mise à jour de l'instruction actuellement en vigueur. Les principales modifications portent sur les points suivants :

Les dispositions de la Loi Transformation de la Fonction Publique ont été transposée dans cette instruction, et les contrats CDD de chantiers ont été intégrés. Les plages de rémunérations ont été actualisée pour tenir compte de la hausse du SMIC, et apparaissent de manière plus visibles dans la décision signée par le DG. Des précisions ont été apportées sur différentes mesures de gestion (**congés, périodes de maladie, accidents de service**). A notre demande, le Président a accepté de présenter cette instruction au prochain CTU Public.

Les élus **Force Ouvrière**

